

удавалось сформировать у сотрудников лояльность к продукту, который они должны были продавать. «Всё пиво одинаковое на вкус», — так считали не только покупатели, но и продавцы. Кочу пришлось устроить вечеринку-соревнование для 850 сотрудников компании. Они отвечали на вопросы из истории пива, компании и, конечно, дегустировали сам продукт, зарабатывая баллы за верно определённый сорт. Работники отдела продаж должны были делать это вслепую. Пример Коча подойдёт любому производителю: прежде чем отправлять человека торговать вашим товаром, научите его пользоваться им.

Вот такие типы управления в корпоративной культуре существуют на нашей планете, интересно выяснять, что ради успешного развития своего бизнеса, руководители способны создавать новые инновационные подходы в управлении и самое важное, если все это применять с грамотным сочетанием корпоративной культуры можно добиться желаемого результата и достижения высот.

### **Список использованных источников**

1. Шаповалов В.А. Управление маркетингом и маркетинговый анализ: Учебное пособие. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2008. — 345 с. — С. 92
2. Лапина Т.А. Корпоративная культура. Учебно-методическое пособие — Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. — 96 с
3. Офисные встряски: 5 необычных способов сплотить коллектив [Электронный ресурс] режим доступа: <http://www.the-village.ru/village/hopesandfears/management/151029-komanda-mechty-5neobychnyh-sposobov-splotit-kollektiv>. 06.11.14.

### **ДЕКОМПОЗИЦИЯ ЦЕЛЕЙ НА ПРИМЕРЕ ГОСКОРПОРАЦИИ «РОСАТОМ»**

*Булгакова О.С.*

*Томский политехнический университет, г. Томск*

*Научный руководитель: Плотникова И.В., к.т.н., доцент кафедры  
физических методов и приборов контроля качества*

Одним из дочерних предприятий госкорпорации «РОСАТОМ» является Акционерное Общество «Институт реакторных материалов» (АО «ИРМ») — атомный центр Урала материаловедческого профиля.

В период с 29.06.2015 по 31.07.2015 я проходила производственную практику на данном предприятии в отделе системы менеджмента качества и производственной системы «РОСАТОМ».

Практика проводилась с целью изучения общих принципов функционирования предприятия, принципов организации работы подразделений и отделов, анализа документации, обеспечивающей деятельность подразделений. Производственная практика позволяет соединить теоретическую подготовку с практической деятельностью на конкретных рабочих местах.

В задачи практики входили:

- Формирование профессиональных умений и приобретение практического опыта по своей специальности;
- Овладение умениями и навыками работы с документами;
- Получение навыков в проведении внутренних аудитов предприятия;
- Развитие навыков самостоятельного обучения;
- Взаимодействие с сотрудниками предприятия и установления контактов.

Одним из приоритетных направлений деятельности на практике была декомпозиция бизнес-целей предприятия отделения ОРТ.

Для этого мной были изучены:

- Стандарт предприятия (СТП) – «Производство радионуклидной продукции. Процесс»;
- Рабочая инструкция «Производство радиоизотопа иридия-192»;
- Методика измерения изотопа иридия-192;
- Должностные инструкции (ДИ) сотрудников отдела ОРТ:
  - главного инженера,
  - начальника группы реакторных технологий,
  - ведущего инженера-физика по расчетам и режимам,
  - оператора исследовательской горячей камеры,
  - лаборанта экспериментальных стендов и установок.

После ознакомления с основными документами была составлена организационная структура отделения, из которой для дальнейшей работы выбрана группа реакторных технологий и составлен алгоритм и матрица процесса производства.

Декомпозиция есть инструмент разделения целого на компоненты, которые в свою очередь могут быть поделены на части.

Управление любой организацией основано на делегировании части своих полномочий и ответственности вышестоящих руководителей своим подчиненным. Для того, чтобы данная система работала эффективно, необходимо обеспечить единую логику делегирования и

Мной были рассмотрены Х-матрицы выше стоящих руководителей: директора АО «ИРМ», заместителя директора по науке и производству, директора ОПТ.

[illegible]

Рисунок – Х-матриця директора підприємтя

Сопоставив ключевые показатели вышестоящих руководителей, я разработала X-матриц для: главного инженера, начальника ГРТ, инженера-физика, оператора и лаборанта.

Основными источниками данных для заполнения являлись:

–Ключевые показатели эффективности их деятельности (при этом использовалось дерево целей предприятия, документы отделения);

–Произведен баланс натуральных и стоимостных показателей: переход от стоимостных (рубли) к натуральным показателям (часы, единицы продукции и т.п.);

– Определены основные ресурсы (подчиненные сотрудники владельца матриц или отделы, с которыми взаимодействует владелец матрицы в ходе производственного процесса);

–Разработка тактических программ/проектов для членов матриц;

–Разработка мониторинга (ключевых событий) и драйверов, обеспечивающих КПЭ составленных на сотрудников;

—Заполнение блоков корреляции матриц.

Таким образом, X-матрицы позволяют обеспечить согласование стратегических задач и направлений развития, показателей мониторинга и показателей эффективности между различными уровнями управления, обеспечить понимание целей и направления развития каждым сотрудником, представить данные наглядно на одном листе. За счет понимания общей цели удастся повысить заинтересованность персонала

в достижении поставленных задач и, таким образом, повысить эффективность реализации стратегии развития компании в целом.

### **Список информационных источников**

1. Единые отраслевые методические рекомендации по декомпозиции бизнес-целей- Москва,2015
2. Правила формирования Х-матриц в рамках подхода «Хосин Канри»- материалы ГК «РОСАТОМ»
3. Материал по семинарам «Хосин Канри» - Презентационные материалы ГК «РОСАТОМ» - г. Санкт-Петербург,2015
4. Т. Джексон «Хосин Канри: как заставить стратегию работать»/ пер. с англ.- М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2013.-248с.;
5. Практика создания системы менеджмента качества на соответствие требованиям ИСО 9001:2008- Москва,2013

### **АНАЛИЗ РИСКОВ В ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА**

*Буреева М.С.*

*Томский политехнический университет, г. Томск*

*Научный руководитель: Редько Л.А., к.т.н., доцент кафедры  
физических методов и приборов контроля качества*

Уровень развития современных систем управления достиг того, что в компаниях зачастую может быть внедрена не одна, а сразу несколько систем менеджмента. Для эффективного функционирования таких систем необходима интеграция установленных ими требований. Совокупность двух и более систем управления, функционирующих как единое целое, называют интегрированной системой менеджмента [1].

Наиболее распространенными составляющими интегрированной системы менеджмента (ИСМ) организации являются: система менеджмента качества по ISO 9001, система экологического менеджмента по ISO 14001, система управления охраной труда по OHSAS 18001, а также другие системы менеджмента (Рисунок 1).